

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen diartikan sebagai suatu proses mencapai hasil melalui orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia Irwan (2019). Menurut Ernie dan Kurniawan, dalam buku Pengantar Manajemen (2005) Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan menurut Hanafi, dalam buku Manajemen (2015) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi beberapa perubahan yang terjadi tergantung bagaimana kemampuan organisasi itu dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dia miliki, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya Afrizal (2014). Bentuk dan tujuan dari organisasi tersebut dirancang sedemikian rupa untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia

merupakan sumber daya yang strategis dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dirancang secara tepat dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam pelaksanaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*) dari organisasi tersebut. Dalam perencanaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) seperti keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan profesional, maka diharapkan sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dilakukan pada saat perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, dan penempatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional juga diperlukan dalam lembaga atau sektor publik seperti pada Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disingkat Satpol PP yang berada di Kabupaten Karanganyar. Satpol PP memiliki kedudukan dan fungsi yang cukup penting sebagai salah satu perangkat dan aparatur pemerintah daerah. Menurut Pasal 255 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah “Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.” Melihat dari kewenangan yang diberikan kepada Satpol PP tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaannya sangat

penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk di dalamnya terdapat perlindungan masyarakat (Linmas).

Demi menjalankan peraturan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam pengelolaannya. Dalam menjalankan tugas-tugasnya peran aparat sangatlah penting, keberhasilan di dalam suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawainya. Dalam hal ini suatu organisasi mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian organisasi tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:164) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan yang terlihat dari hasil pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Triatna (2015:139) mendefinisikan stress sebagai suatu keadaan fisik atau psikisnya seseorang merasa terganggu dari dalam atau luar dirinya yang mengakibatkan ketegangan dan akhirnya muncul perilaku yang menyimpang baik secara fisik, social maupun kondisi psikisnya. Menurut Rosita (2012) maksud dan tujuan dari kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak

hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Dalam penelitian Galih (2014) apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Setiap organisasi atau lembaga dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta mengembangkan potensi yang dimiliki agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut.

Untuk mencapai titik kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki persyaratan yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang sama tanpa adanya perbedaan antar pegawai. Dari berbagai masalah yang ada salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu kinerja pegawai. Stress merupakan hal umum yang biasa terjadi pada setiap manusia, stress sendiri diartikan sebagai kondisi dimana merasakan tekanan hidup yang dirasa terlalu sulit bagi seseorang. Stress sendiri akan terjadi jika seseorang tidak mampu memahami keterbatasan akan suatu hal.

Menurut Robbins (2008:386) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang mengalami stres kerja akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2009:179) stress merupakan perasaan tertekan yang dialami tiap karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian Sutikno (2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan tubuh dan psikis, yang mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan keadaan seorang pegawai. Stres kerja biasanya dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi karena menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres.

Selain stres kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2003:12) dalam penelitian Harivan (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia bias melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pekerjaan yang dilakukan akan optimal dan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung untuk bekerja maka akan membuat pegawai menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja yang diberikannya menjadi rendah. Dalam penelitian Harivan (2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito dalam penelitian Sariyathi (2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi maupun lembaga mempunyai pengaruh

penting untuk kelancaran pekerjaan, jika lingkungan kerja itu baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain stress kerja, lingkungan kerja terdapat factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Menurut Robbins (2013:69) dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu, selain itu komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen sendiri dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Mereka akan berusaha memberikan segala upaya yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya Mathins dan Jackson (2011:122) dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018). Komitmen organisasi sendiri secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui dari seluruh pegawai dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Porter dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Luthan (2006) dalam Arina (2014) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk

berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan persoalan yang tidak dapat dihindari. Ketiga hal tersebut pasti sering terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Dampak positif stres kerja adalah dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih keras dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Dampak negative dari stress kerja sendiri adalah penurunan produktivitas kerja, komitmen organisasi yang berkurang dan menimbulkan kemalasan untuk datang bekerja. Dampak positif dari lingkungan kerja adalah mendorong semangat kerja sehingga prestasi dan produktivitas kerja dapat meningkat. Sedangkan dampak negative nya sendiri adalah dapat menghambat perkembangan karier, produktivitas kerja menjadi menurun. Dampak positif dari komitmen organisasi sendiri adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tersebut semakin kuat, memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, ini kemudian mendasari penulis untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARANGANYAR”**

B. Perumusan Masalah

Menurut Latar Belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih luas mengenai stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menambah informasi tentang pentingnya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti selanjutnya. Serta dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang akan datang, sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih mudah saat menyusun penelitian.